

Pengaruh *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan

Ani Muttaqiyathun

Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan, Email: animtq@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to analyzing the effect of emotional, intellectual and spiritual quotient upon administrative employee performance at Ahmad Dahlan University located in Jogjakarta. Multiple regression analysis was applied in the research. F test was employed to examine the effect of all independent variables upon administrative employee performance, and t-test was employed to examine the partial effect.

The result show that the administrative employee performance significantly affected by emotional, intellectual and spiritual quotient, both together and partial. But spiritual quotient give more contribution influence to administrative employee performance than emotional quotient and intellectual quotient. Base on the result, emotional, intellectual and spiritual quotient also show very significantly influence in case to increase administrative employee optimum performance until 48% (R Square = 0,48). The rest 52% was cause by other variables from outside this research like: institutional policy, institutional facility etc.

Key words: emotional quotient, intellectual quotient, spiritual quotient and performance

PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban manusia hingga era informasi dan globalisasi ini menunjukkan betapa besarnya perubahan yang terjadi karena usaha manusia untuk menjalani hidupnya secara lebih baik. Setiap orang memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Orang yang mempunyai bakat atau kualitas tertentu yang diharapkan menjadi pemimpin misalnya, karisma, pandangan ke depan, daya persuasi dan intensitas.

Beberapa ahli telah mengemukakan bahwa agar orang menjadi efektif keterlibatannya dalam organisasi apalagi menjadi pegawai ataupun pemimpin, maka harus mengikutsertakan emosi dalam kehidupan organisasi dan belajar menghargai dengan baik dalam mengelola emosi pada diri kita sendiri dan orang lain. Emosi adalah pengorganisasian yang hebat dalam bidang pikiran dan perbuatan. Namun demikian, hal itu tidak dapat dipisahkan dari penalaran dan rasionalitas. Emosi berfungsi membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, kemudian akan membantu mangantisipasi masa depan yang tidak menentu dan merencanakan tindakan-tindakan yang sesuai.

Emotional Intelligence atau lebih populer dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan (Rumiati, 2007). Menurut Cooper dan Sawaf (1998) *Emotional Quotient* (EQ) juga berperan membantu *Intellectual Quotient* (IQ) manakala seseorang perlu memecahkan masalah-masalah penting atau membuat keputusan penting dan memungkinkan seseorang untuk melakukan hal-hal tersebut dalam waktu singkat.

Profesi sebagai karyawan administratif dalam sebuah perguruan tinggi dituntut mampu melayani semua pihak, baik dosen, mahasiswa maupun pihak luar dengan efektif, efisien dan memuaskan semua pihak. Selain itu karyawan juga harus memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan tim. Zohar dan Marshal (2002) mengatakan bahwa bekerja menjadi karyawan maupun pemimpin yang penuh pengabdian adalah pekerjaan yang tertinggi di jalan spiritual. Orang-orang ini berkesempatan untuk mengabdikan, melayani dan menyenangkan orang yang mereka hadapi. Meskipun jalan tersebut sesungguhnya menuntut integritas besar. Seseorang yang ada dalam kecerdasan spiritual akan mampu mengabdikan pada kelompok, komunitas, bisnis atau bangsanya karena terdorong oleh mitos dan tradisi mereka sendiri. Mereka tidak terlalu mengilhami atau menantang orang-orang yang mengikutinya. Mereka benar-benar dapat memenangkan hatinya. Bentuk paling cerdas secara spiritual untuk melangkah adalah bekerja melayani dengan penuh pengabdian.

Menjadi karyawan membutuhkan kedua sisi otak kita, kedua unsur sifat kita dan ketergantungan pada yang terbaik pada diri pria maupun wanita. Studi yang sedang berkembang saat ini mengidentifikasi berbagai kekuatan seperti kemampuan menyampaikan, mendengarkan, memelihara, memperdulikan dan berbelas kasih. Nggermanto (2002) mengatakan, dewasa ini ada tiga macam kecerdasan yang mesti harus dimiliki seseorang yaitu *Emotional Quotient* (EQ), *Intellectual Quotient* (IQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Ketiga unsur ini saling berkaitan satu sama lain. Kecerdasan intelektual (IQ) adalah syarat minimum kompetensi, sementara untuk mencapai puncak, kecerdasan spiritual (SQ) lebih berperan sedangkan kecerdasan emosional mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik yaitu kemampuan kognitif yang diukur dengan IQ. Masih menurut Nggermanto (2002) mengatakan bahwa IQ menentukan sukses seseorang sebesar 20%, sedangkan EQ memberikan kontribusi 80%. Kecerdasan emosi seseorang dapat dikembangkan lebih baik, lebih menantang dan lebih prospek dibanding IQ. Kecerdasan emosi dapat diterapkan secara luas untuk bekerja, belajar, mengajar dan lain-lain. Lebih jauh lagi, pengembangan EQ membuka pintu bagi kemajuan kecakapan manusia yang lebih substansial yaitu kecerdasan spiritual (SQ).

Cooper dan Sawaf (1998) mengatakan kekuatan yang mendorong kecerdasan dalam

dunia usaha abad ke-20 adalah IQ dan berdasarkan bukti-bukti yang masih banyak di penghujung abad ke-21 yang lebih berperan adalah EQ dan banyak lagi bentuk-bentuk kecerdasan praktis serta kreatif yang terkait. Namun, dalam banyak kasus, banyak orang yang karena begitu terpusat pada angka-angka dan garis-garis yang dingin dan kaku. Mereka tidak pernah bersentuhan dengan mekanisme penggerak dalam hati, yang sesungguhnya adalah modal dan pencetus karya-karya istimewa dan kreatif yang diperlukan oleh perusahaan dan organisasi manapun untuk menjadi pemimpin dalam bidang masing-masing di tengah pergolakan dan kerancuan akibat pasar global.

Sebagian di antara kita beruntung karena dikaruniai baik IQ maupun EQ tinggi. Namun, sebagian yang lain mempunyai kekurangan pada salah satu atau keduanya. Kecerdasan emosional dan bentuk kecerdasan-kecerdasan yang lain sebetulnya saling menyempurnakan dan saling melengkapi. Emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Emosi ternyata juga salah satu kekuatan penggerak. Bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional.

Cooper dan Sawaf (1998) menyampaikan bahwa gaya kerja masa kini yang lebih cepat berubah, lebih terbuka, dan lebih luwes merupakan kondisi yang baik sekali bagi perpaduan antara intelektualitas dan kecerdasan emosional, khususnya dalam masalah saling membantu dengan orang lain untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang. Titik pertemuan lahirnya kecerdasan emosional yaitu dengan tetap mengasah pikiran intelektual sambil mengakui keberadaan suara hati. Ginanjar (2001) mengutip tulisan Scott Fitzgerald bahwa ukuran paling tepat untuk menguji kecerdasan tingkat tinggi adalah kemampuan menyimpan dua gagasan berlawanan dalam pikiran secara bersamaan, namun masih mempunyai kemampuan untuk berfungsi. Kecerdasan tingkat tinggi memadukan EQ dan IQ dan tidak hanya mempertahankan kemampuan berfungsi tapi juga menjadikannya lebih baik.

Banyak studi yang mengungkapkan bahwa emosi penting sebagai energi pengaktif untuk nilai-nilai etika serta untuk modal sosial yang berupa kemampuan membangun, mempertahankan hubungan-hubungan bisnis yang menguntungkan dan didasarkan saling percaya. Yang paling penting dari semua ini adalah sesuatu yang tampaknya dimiliki oleh setiap pemimpin besar yaitu kemampuan membangkitkan semangat. Ini kurang lebih sama dengan yang secara umum disebut kemampuan memotivasi diri dan orang lain.

Berbagai masalah yang kita hadapi dewasa ini membutuhkan pemecahan dan pendekatan yang berbeda dari sekedar menggunakan pengetahuan. Ada tiga bentuk kebenaran menurut Pitirim Sorokin yaitu penginderaan, rasional dan intuitif. Kebenaran yang pal-

ing mendasar, paling penting dan paling mendalam adalah kebenaran intuitif. Banyak tokoh mengatakan kebenaran ini sebagai insting batiniah. Menurut Nggermanto (2002) IQ adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan mengelola alam. IQ setiap orang dipengaruhi oleh materi otaknya yang ditentukan oleh factor genetika. Meski demikian, potensi IQ sangat besar. Sedangkan EQ adalah kecerdasan manusia yang terutama digunakan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan manusia lainnya. Potensi EQ manusia lebih besar dibanding IQ. Sedangkan SQ adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan. Lebih jelasnya, SQ merupakan kemampuan seseorang untuk memecahkan persoalan makna dan nilai untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa jalan hidup yang kita pilih memiliki makna yang lebih baik daripada yang lain. Potensi SQ setiap orang sangat besar dan tidak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan atau materi lainnya.

Penelitian ini akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh EQ, IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menarik dilakukan karena perkembangan ilmu yang semakin pesat, dimana karyawan memiliki peran yang sangat penting sebagai orang yang menjalankan fungsi pelayanan, sehingga unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasan pelanggan/pihak yang dilayani.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang EQ, IQ dan SQ yang melekat pada karyawan dengan perumusan masalah sebagai berikut: "Adakah pengaruh faktor EQ, IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara serentak? Apabila ada pengaruh, faktor manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan".

KAJIAN TEORI

Emotional Quotient (EQ)

Pengertian *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi diartikan oleh beberapa pakar antara lain menurut Goleman (1999) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf (1998) kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Lain lagi menurut Salovey dan Mayer yang dikutip Goleman (1999) bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Ginanjar (2003) menyebut kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Silalahi (2005) menyebutnya sebagai kemampuan seseorang mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun menyakitkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dan perasaannya secara tepat dan efektif untuk berhubungan atau bekerjasama dengan orang lain, untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang EQ nya rendah biasanya dicirikan, pertama, jika bicara cenderung menyakitkan dan menyalahkan pihak lain sehingga persoalan pokok bergeser oleh pertengkar ego pribadi, dan kemudian persoalan tidak selesai bahkan bertambah. Kedua, rendahnya motivasi kinerja anak buah untuk meraih prestasi karena tidak mendapat dorongan dan apresiasi dari atasan. Menurut riset panjang yang dilakukan Goleman seperti dikutip Silalahi (2005) menyimpulkan, kecerdasan intelektual bukan dominan dalam keberhasilan seseorang, terutama dalam dunia bisnis maupun sosial. Banyak sarjana yang cerdas dan saat kuliah selalu menjadi bintang kelas, namun ketika masuk dunia kerja menjadi anak buah teman sekelasnya yang prestasi akademisnya pas-pasan. EQ tinggi akan membantu seseorang dalam membangun relasi social dalam lingkungan keluarga, kantor, bisnis maupun sosial.

Emotional Quotient mempunyai kerangka kerja yang berfungsi untuk mengukur EQ seseorang atau diri kita sendiri dalam kehidupan kita sehari-hari. Goleman (1999) merancang kerangka kerja EQ yang terdiri dari lima unsur, yaitu:

- a. Kesadaran diri, terdiri dari: kesadaran emosi, penilaian secara teliti dan percaya diri.
- b. Pengaturan diri, terdiri dari: pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, adaptif dan inovatif.
- c. Motivasi, terdiri dari: dorongan prestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.
- d. Empati, terdiri dari: memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis
- e. Ketrampilan sosial, terdiri dari: pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan kolaborasi dan kooperasi serta kerjasama tim.

Emotional Intelligence (EQ) atau kecerdasan emosional seseorang dapat dikembangkan lebih baik, lebih menantang dan lebih prospek dibanding IQ. Cara mengembangkan EQ banyak diusulkan oleh para praktisi. Salahsatunya adalah dari Steiner yang dikutip Nggermanto (2002) yaitu:

- a. Membuka hati, hal ini merupakan langkah pertama karena hati adalah simbol pusat emosi. Kita mulai dengan membebaskan pusat perasaan kita dari impuls dan pengaruh

yang membatasi kita untuk menunjukkan cinta satu sama lain. Tahap-tahap untuk membuka hati adalah dengan memberikan stroke kepada teman, meminta, menerima atau menolak stroke dan memberikan stroke itu sendiri.

- b. Menjelajahi dataran emosi. Dengan menjelajahi dataran emosi kita akan menjadi bijak menanggapi perasaan kita dan perasaan orang di sekitar kita. Tahapan menjelajahi emosi adalah, pernyataan tindakan atau perasaan, menerima pernyataan tindakan atau perasaan, menanggapi percikan intuisi dan validasi percikan emosi.
- c. Mengambil tanggungjawab. Setiap orang harus mengerti permasalahan, mengakui kesalahan dan keteledoran yang terjadi, membuat perbaikan dan memutuskan bagaimana mengubah segala sesuatunya. Langkah-langkah untuk menjadi bertanggungjawab adalah dengan mengakui kesalahan kita, menerima atau menolak pengakuan, meminta maaf dan menerima atau menolak permintaan maaf.

Intellectual Quotient (IQ)

Tulisan Sukardi yang dikutip Baharina (2002) menyatakan ada beberapa pengertian IQ atau *Intelligence Quotient*, antara lain: yang disampaikan Wechsler bahwa intelegensi adalah kemampuan bertindak dengan menetapkan suatu tujuan, untuk berfikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya secara memuaskan. Sedang Stern mengartikan intelegensi sebagai kemampuan untuk mengetahui problem serta kondisi baru, kemampuan berpikir abstrak, kemampuan bekerja, kemampuan menguasai tingkah laku instingtif, serta kemampuan menerima hubungan yang kompleks. Ada lagi penulis yang mengartikan intelegensi secara cukup sederhana yaitu kemampuan berpikir abstrak.

Berdasarkan pada pengertian-pengertian di atas, jelaslah bahwa intelegensi pada hakikatnya merupakan suatu kemampuan dasar yang bersifat umum untuk memperoleh suatu kecakapan yang mengandung berbagai komponen.

Dalam menggambarkan secara sepintas tentang intelegensi sebagai suatu kemampuan dasar yang bersifat umum telah dikembangkan berbagai teori diantaranya:

- a. Teori Daya, yang mengungkapkan bahwa jiwa manusia terdiri dari berbagai daya misalnya, ingatan, fantasi, penalaran dan sebagainya. Masing-masing daya pada jiwa manusia terpisah antara satu dengan lainnya.
- b. Teori Dwi Faktor, yang dikembangkan oleh Spearman yang menyatakan bahwa kecakapan intellectual terdiri dari dua macam kemampuan mental yaitu, intelegensi umum, dan kemampuan spesifik. Kedua faktor ini bekerja bersama-sama sebagai satu kesatuan dan kemampuan seseorang untuk bertindak dalam setiap situasi juga bergantung pada kedua faktor tersebut.
- c. Teori Multi Faktor. Teori ini dikembangkan oleh Thorndike yang menyatakan bahwa

intelegensi merupakan pertalian aktual maupun potensial yang khusus antara stimulus dan respon. Ada empat atribut intelegensi yaitu: tingkatan, rentang, daerah dan kecepatan.

- d. Teori Kemampuan Mental Utama. Dikembangkan oleh Thurstone yang menyusun adanya kecakapan-kecakapan primer dalam intelegensi. Faktor primer tersebut adalah: kemampuan verbal, kelancaran/kefasihan kata-kata, kecakapan menghitung, relasi ruang, faktor ingatan, kecepatan persepsi dan faktor induksi.
- e. Teori Struktur Intelek. Teori ini dikembangkan oleh Guilferd yang mengklasifikasikan intelegensi menjadi tiga dimensi, yaitu: 1). Dimensi operasi: proses atau tindakan dari kegiatan intelektual memori, berpikir divergen, berpikir konvergen dan evaluasi. 2). Dimensi isi: yaitu materi atau isi dari kegiatan intelektual yang terdiri dari figural, semantik dan behavioral. 3). Dimensi produk: yaitu semacam produk atau hasil dari penerapan tindakan-tindakan tertentu pada suatu jenis materi tertentu, terdiri dari satuan, kelas, hubungan, sistem informasi dan implikasi.
- f. Teori Hierarkhis. Teori ini dikembangkan oleh Vernon yang mengungkapkan gambaran secara hierarkhis hubungan antara faktor-faktor intelek mulai dari yang bersifat umum sampai yang bersifat spesifik.

Spiritual Quotient (SQ)

Spiritual Intelligence atau kecerdasan spiritual banyak diartikan oleh berbagai penulis, diantaranya menurut Zohar dan Marshal (2001) yang mengartikan SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar. Ini adalah kecerdasan yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. Sedangkan menurut Marsha Sinetar yang dikutip Baharina (2002), SQ adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan dan efektivitas yang terinspirasi, theisness atau penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita semua menjadi bagian. Lain lagi yang disampaikan Khalil Khawari yang dikutip Nggermanto (2002) bahwa SQ adalah bagian dari dimensi non material kita, ruh manusia. Inilah intan yang belum terasa yang kita semua memilikinya. Kita harus mengenalinya seperti apa adanya, menggosoknya sehingga berkilap dengan tekad besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi.

Menurut Mahanaya dalam Nggermanto (2002) ada beberapa ciri orang yang ber-SQ tinggi, antara lain adalah memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu melihat kesatuan dan keragaman, mampu memaknai setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dalam kesulitan dan penderitaan.

Prinsip merupakan substansi hukum alam yang tidak bisa dilanggar. Prinsip selalu

berlaku bagi setiap individu, perkawinan, keluarga, organisasi dan pemerintah. Ada tiga prinsip dalam SQ yaitu:

- a. Prinsip kebenaran. Kebenaran adalah suatu yang paling nyata. Setiap hari kita berhadapan dengan kebenaran. Karena begitu dekatnya kebenaran dengan kita, kadangkala kadang seseorang tidak merasakan keberadaannya. Hidup berdasarkan kebenaran menuntun kita ke arah kesempurnaan.
- b. Prinsip keadilan. Keadilan adalah memberikan sesuatu sesuai dengan haknya. Prinsip ini sangat mendasar dalam kehidupan kita. Hidup selaras dengan prinsip keadilan berarti konsisten melangkah di jalan kebenaran.
- c. Prinsip kebaikan. Kebaikan adalah memberikan lebih dari haknya. Keadilan lebih utama daripada kebaikan, karena dengan menggunakan keadilan maka terbuka peluang untuk menciptakan kebaikan, tetapi dengan mengutamakan kebaikan, dapat menutupi atau meluapkan keadilan.

Manusia yang memiliki SQ tinggi adalah yang mampu melihat ketunggalan dalam keragaman. Semakin tunggal dan menyatu pengetahuan seseorang, maka semakin sempurna ilmunya, semakin bagus pemahamannya. Makna adalah penentu identitas sesuatu yang paling signifikan. Seseorang yang memiliki SQ tinggi menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan. Karunia Tuhan berupa kenikmatan atau ujian dari-Nya sama-sama memiliki makna spiritual yang tinggi. Karunia Tuhan adalah manifestasi kasih sayang-Nya kepada manusia. Ujian-Nya adalah wahana pendewasaan spiritual manusia.

Nggermanto (2002) mengutip pendapat Zuhri bahwa kenikmatan-kenikmatan duniawi seperti makanan, mendukung dimensi fisik manusia berkembang. Makanan bergizi, suplay oksigen yang memadai, membuat otak fisik manusia terutama IQ bekerja optimal. Sedangkan kesulitan adalah yang menimbulkan dimensi spiritual manusia. SQ mampu mentransformasikan kesulitan menjadi suatu medan penyempurnaan dan pendidikan spiritual yang bermakna. Semakin banyak kesulitan, semakin mematangkan SQ. SQ memicu seseorang maju ketika yang lainnya mulai mundur.

Hubungan EI, IQ dan SI dengan Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan. Menurut Prawirosentono dalam Cokroaminoto (2007) kinerja seorang pegawai

akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Seseorang karyawan harus memiliki kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1997) variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Dalam setiap bidang pekerjaan mesti dibutuhkan peran yang berbeda-beda, walaupun latar belakang pendidikannya sama. Hasil riset SEPIA Modus tahun 2006, menggambarkan bakat peran seseorang dalam kerja tim dengan orang lain. Salah satu kelompok peran yaitu sebagai Pelaksana/*Executor*. Perannya dalam pekerjaan sebagai pemecah masalah, pelaksana yang terampil dan tekun. Mereka memiliki EI dan IQ yang tinggi. Kekuatannya terletak pada kemampuan mengerjakan sesuatu secara terus menerus. Pekerjaan yang alami bagi mereka adalah bagian memecahkan masalah untuk problem-problem yang telah ditentukan misalnya bidang teknis ataupun administrasi yang rutin.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, berdasar landasan teori/kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

“Ada pengaruh faktor EQ, IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara serentak. Diduga faktor *emotional quotient* adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

Jenis data dan cara pengumpulannya

Data yang digunakan dalam analisis penelitian ini hanya data primer saja. Data primer digunakan sebagai bahan utama untuk memperoleh data variabel-variabel penelitian, yaitu tentang IQ, EQ dan SQ serta kinerja karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden yang sudah ditentukan karakteristiknya.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi bahwa populasinya adalah seluruh karyawan/karyawati administrasi tetap di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik *convenience sampling*, dengan alasan agar peneliti memiliki kebebasan untuk memilih calon responden yang mudah ditemui untuk dimintai informasi, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Berdasar laporan tahunan rektor tahun 2007 pada saat Milad UAD ke-47, disebutkan bahwa jumlah karyawan administratif tetap UAD sebanyak 261 orang. Untuk keperluan

penelitian ini, peneliti mengedarkan kuesioner guna memperoleh data penelitian kepada karyawan/karyawati administrasi tetap Universitas Ahmad Dahlan di Yogyakarta. Seluruh kuesioner yang diedarkan sebanyak 120 eksemplar. Dari jumlah tersebut yang kembali sebanyak 69 eksemplar dan yang layak digunakan hanya 64 eksemplar.

Pengukuran variabel

Ciri-ciri pengukuran yang baik adalah bahwa alat pengukurannya harus merupakan indikator yang tepat mengenai apa yang menjadi kepentingan kita untuk diukur. Disamping itu, alat tersebut harus mudah dan efisien untuk dipakai (Cooper dan Emory 1995).

Variabel *Emotional Quotient* dibatasi pada faktor ketrampilan emosi, kecakapan EQ, intuisi, integritas dan komitmen menurut Cooper dan Sawaf (1998). Variabel *Intellectual Quotient* dibatasi pada faktor kreatifitas berpikir menurut Sujak (1990). Sedangkan variabel *Spiritual Quotient* dibatasi pada faktor pengabdian, serta nilai dan keyakinan menurut Zohar dan Marshall (2001) dan Ginanjar (2001).

Untuk mengevaluasi kinerja, beberapa peneliti sebelumnya (Greenhaus, et.al 1990; Touliatos et.al, 1984) menggunakan kemampuan, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan dan kualitas kerjanya sebagai pengukuran.

ANALISIS DATA

Sebagaimana telah dikemukakan oleh Sugiyono (1997) bahwa teknik statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tergantung pada interaksi antara dua hal yaitu macam data yang akan dianalisis dan bentuk hipotesisnya. Dalam penelitian ini, instrumennya menggunakan skala Likert, sehingga data yang diperoleh adalah data interval dan diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dapat menggunakan alat statistik parametrik. Maka untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat uji regresi baik parsial maupun serentak.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis menyatakan bahwa "Ada pengaruh faktor EQ, IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara serentak". Berdasarkan hasil analisis regresi parsial yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk EQ sebesar 1,737 dan p-value 0,088. IQ t hitung sebesar 2,149 dan p-value 0,036. Sedangkan untuk t hitung SQ sebesar 2,982 dan p-value 0,004. Berdasarkan kriteria yang sudah ada, angka tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh EQ terhadap kinerja karyawan, tetapi ada pengaruh faktor IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh faktor EQ, IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan secara serentak, dapat dilihat dari hasil uji regresi serentak yang menghasilkan

nilai F hitung sebesar 18,431 dan nilai signifikansi p-value 0,000. Dari angka tersebut, dapat diartikan bahwa faktor EQ, IQ dan SQ secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis sebelumnya, maka dapat dibuat rangkuman yang dapat dituangkan dalam tabel berikut:

TABEL I. PENGARUH ANTAR VARIABEL

Jalur	Koefisien	t/F-hitung	p-value	Keterangan
EQ	0,218	1,737	0,088	Tidak Signifikan
IQ	0,317	2,149	0,036	Signifikan
SQ	0,365	2,982	0,004	Signifikan
EQ, IQ dan SQ		18,431	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah (2007)

Pengaruh EQ terhadap Kinerja

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur dari variabel Emotional Quotient terhadap kinerja memiliki arah yang positif dengan nilai koefisien 0,218. Jalur tersebut tidak signifikan yang terlihat dari nilai p-value 0,088 dan nilai t-hitung 1,737 lebih besar dari t-tabel 1,66. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung Emotional Quotient terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini ternyata tidak sesuai dengan kajian yang telah diuraikan dalam tinjauan pustaka terdahulu. Sebagaimana Ginanjar (2003) menyebut kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Karyawan administratif mestinya memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun menyakitkan. Demikian pula dengan hasil riset SEPIA Modus, yang menyatakan bahwa seorang karyawan mesti memiliki peran melayani, mendukung, mengarahkan dan menghibur. Artinya mereka harus bisa mengendalikan emosi dalam keadaan apapun untuk melayani baik sesama karyawan, dosen dan terutama mahasiswa ataupun pihak luar.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan Emotional Quotient karyawan adalah rendah atau belum optimal, hal ini dapat ditengarai dengan adanya sikap karyawan yang angin-anginan (*moody*) ketika bekerja, mudah menyerah, kurang simpatik dan sulit bergaul. Dengan demikian diperlukan adanya pelatihan EQ.

Pengaruh IQ terhadap Kinerja

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur dari IQ terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien 0,317. Jalur tersebut signifikan yang terlihat dari nilai p-value 0,036 dan nilai t-hitung 2,149 lebih besar dari t-tabel 1,66. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif IQ terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa menjadi karyawan administratif tentusaja mesti memiliki tingkat intelektual quotient di atas rata-rata, karena pekerjaan ini juga meliputi peran untuk menciptakan gagasan-gagasan baru, menghadapi problem-problem, perencanaan dan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu baik administratif maupun bidang teknis secara terus menerus. Namun demikian sebagaimana Goleman kemukakan, kecerdasan intelektual bukan faktor utama dalam keberhasilan seseorang. Bagi seorang karyawan administratif mestinya yang paling cocok adalah memiliki kecerdasan intelektual sekaligus kecerdasan emotional yang sama tingginya.

Pengaruh SQ terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur dari SQ terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,365. Jalur tersebut sangat signifikan yang terlihat dari nilai p-value 0,004 dan nilai t-hitung 2,982 lebih besar dari t-tabel 1,66. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sangat signifikan SQ terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dipahami bahwa karyawan sebagai manusia yang memiliki SQ tinggi adalah yang mampu melihat ketunggalan dalam keragaman. Semakin tunggal dan menyatu pengetahuan seseorang, maka semakin sempurna ilmunya, semakin bagus pemahamannya. Makna adalah penentu identitas sesuatu yang paling signifikan. Seseorang yang memiliki SQ tinggi menemukan makna terdalam dari segala sisi kehidupan. Karunia Tuhan berupa kenikmatan atau ujian dari-Nya sama-sama memiliki makna spiritual yang tinggi. Karunia Tuhan adalah manifestasi kasih sayang-Nya kepada manusia. Ujian-Nya adalah wahana pendewasaan spiritual manusia.

Pengaruh EQ, IQ dan SQ terhadap Kinerja

Tabel 1 di atas juga menunjukkan bahwa koefisien jalur dari faktor *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap kinerja dosen secara bersama-sama memiliki arah yang positif. Jalur tersebut sangat signifikan yang terlihat dari nilai F-hitung 18,431 lebih besar dari t-tabel 1,66 dan nilai probabilitas p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif dan signifikan *Emotional Quotient*, *Intellectual Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap kinerja karyawan secara serentak.

Kecerdasan spiritual oleh banyak ahli dikatakan sebagai kecerdasan terpenting dalam hidup. Ery Soekresno, Psi., mengatakan bahwa kecerdasan spiritual-lah yang mampu

mengoptimalkan IQ dan EQ seseorang. Budi Darmawan, seorang konsultan psikologi bahkan mengatakan yang disebut kecerdasan itu hanya satu yaitu kecerdasan spiritual. Emosional bukanlah kecerdasan melainkan kekuatan, sedangkan akal atau intelektual juga bukan kecerdasan melainkan kecermatan. Apapun, SQ memang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intellegent* – EI) adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya diwujudkan dalam ketrampilan membangun kesadaran diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial. EI ini dari berbagai penelitian terbukti sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Dalam kenyataannya, EI bukanlah kecerdasan statis yang berasal dari “warisan” orangtua sebagaimana IQ. Boleh jadi ketika orangtuanya memiliki IQ tinggi maka anaknya juga memiliki IQ tinggi. Tetapi tidak demikian halnya dengan EI. EI tumbuh dan berkembang sepanjang hidup melalui proses pembelajaran. Cerdas tidaknya emosi seseorang amat bergantung pada proses pembelajaran, pengasahan dan pelatihan yang dilakukan sepanjang hayat.

Kecerdasan intelektual (*Intellegence Quotient* – IQ) adalah kemampuan seseorang untuk mengenal dan merespon alam semesta atau obyek yang berada di luar dirinya (*outword looking*). IQ penting untuk memahami gejala alam dan gejala pengetahuan. Dalam IQ yang dijadikan tolok ukur adalah kemampuan numerik, kemampuan bahasa serta kemampuan tata ruangnya. Secara umum ada 3 hal penting yang menandai kecerdasan intelektual seseorang yaitu penilaian, pengertian dan penalaran. Mungkin saat ini masih jadi tren buat orangtua untuk mengukur sejauhmana kemampuan intelektual anaknya sehingga tes untuk mengukur kecerdasan intelektual ini menjadi begitu penting. Namun banyak ahli membuktikan dengan berbagai penelitiannya bahwa IQ bukanlah penentu utama keberhasilan hidup seseorang. IQ hanya menyumbang 20% terhadap kesuksesan seseorang. *Emotional Quotient* (EQ), *Intellectual Quotient* (IQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Kecerdasan intelektual (IQ) adalah syarat minimum kompetensi, sementara untuk mencapai puncak, kecerdasan spiritual (SQ) lebih berperan sedangkan kecerdasan emosional mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik yaitu kemampuan kognitif yang diukur dengan IQ. Tanpa kedalaman SQ, maka EQ dan IQ seseorang tidak akan memberi ketenangan dan kebahagiaan hidup.

Profesi sebagai karyawan dituntut mampu memecahkan masalah-masalah penting atau membuat keputusan penting juga mampu melakukan hal-hal tersebut dalam waktu singkat. Selain itu karyawan juga harus memiliki kemampuan untuk bekerja yang penuh pengabdian. Karena pengabdian adalah pekerjaan yang tertinggi di jalan spiritual. Orang-orang dengan SQ yang tinggi berkesempatan untuk mengabdikan, menyembuhkan

dan mencerahkan pikiran-pikiran orang yang mereka didik. Meskipun jalan tersebut sesungguhnya menuntut integritas besar. Seseorang yang ada dalam kecerdasan spiritual akan mampu mengabdikan pada kelompok, komunitas, bisnis atau bangsanya karena terdorong oleh mitos dan tradisi mereka sendiri. Mereka tidak terlalu mengilhami atau menantang orang-orang yang mengikutinya. Mereka benar-benar dapat memenangkan hatinya. Bentuk paling cerdas secara spiritual untuk melangkah adalah menjadi karyawan yang penuh pengabdian.

Menjadi karyawan membutuhkan kedua sisi otak kita, kedua unsur sifat kita dan ketergantungan pada yang terbaik pada diri pria maupun wanita. Studi tentang belajar mengajar berkembang dengan mengidentifikasi berbagai kekuatan seperti kemampuan menyampaikan, mendengarkan, memelihara, memperdulikan dan berbelas kasih.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: "Tidak ada pengaruh faktor EQ terhadap kinerja karyawan, tetapi ada pengaruh faktor IQ dan SQ terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara serentak, faktor EQ, IQ dan SQ berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sangat signifikan. Dan faktor *spiritual quotient* adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan".

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka karyawan harus mengoptimalkan ketiga faktor yaitu faktor EQ, IQ dan SQ. Ketiganya tidak bisa jalan sendiri-sendiri, tetapi harus saling berkesinambungan. Sebagaimana hal yang dikembangkan oleh Ari Ginanjar yaitu sebuah ESQ Model sebagai *software* untuk melakukan *spiritual engineering* sekaligus sebagai mekanisme penggabungan tiga kecerdasan manusia. Sebagai manusia, sebaiknya memang kita harus senantiasa belajar untuk menjadi manusia yang lebih baik. Melalui training ESQ barangkali merupakan salahsatu jalur bisa dicoba untuk mengembangkan diri kita.

Keterbatasan

1. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian ini memiliki keterbatasan dalam dukungan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, karena penelitian dalam bidang ini yang berkaitan dengan kinerja masih sangat terbatas, sehingga pembuktian hasil penelitian dengan teori pendukungnya relatif juga terbatas.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan administratif tetap di Universitas Ahmad

Dahlan Yogyakarta saja, itupun hanya diwakili oleh 64 orang atau 24,5% saja, sehingga hasil penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisir. Mengenai responden, ada dugaan bahwa beberapa diantara mereka tidak memberikan jawaban terhadap kuesioner yang diajukan secara obyektif. Hal ini dimungkinkan karena beberapa hal antara lain keengganan responden untuk mengisi kuesioner, karena kuesioner dianggap mengganggu pekerjaannya, sehingga mereka menjawab sekenanya.

DAFTAR PUSTAKA

- 21st Century Organizations Need People With SQ [on-line] didapatkan: http://www.skillsportal.co.za/business_schools/524700.htm
- Anak Cerdas, Dambaan Setiap Orang Tua" [on-line] didapatkan <http://mimainas.multiply.com/journal>.
- Anoraga, P (1992) *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baharina, A (2002) *Pengaruh Emotional dan Spiritual Quotient terhadap Prestasi Pemimpin Organisasi*. Skripsi tidak dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Cooper, R.K dan Sawaf, A. (1998) *Executif EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Organisasi*, alih bahasa Alex TKW, Gramedia, Jakarta.
- Covey, SR (1997) *Principle Centered Leadership*, alih bahasa Julius S., Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ginanjar, AA. (2001) *ESQ, Emotional Spiritual Quotient*, Arga, Jakarta.
- Ginanjar, AA. (2003) *ESQ Power, Emotional Spiritual Quotient Power*, Arga, Jakarta.
- Goleman, P. (1999) *Working with Emotional Intelligent*, Bantam Book, New York.
- Greider, Larry "Spiritual Quotient: The Type of Smarts We Don't Learn in School" [on-line] didapatkan: <http://www.verticalthought.org/issues/vt17/spiritual.htm>
- Guillen.M "What's Your SQ? [on-line] didapatkan: http://www.cbn.com/700club/Guests/WhatsYourSQ_Guillen032205.aspx
- Kelompok Peran hasil riset SEPIA Modus. 2006 [on-line] didapatkan: <http://sepia.blogsome.com/2006/11/07/kelompok-peran-hasil-riset-sepia-modus/>
- Melody/Trinzi TIM MUDA "ESQ, membuat manusia menjadi lebih baik, Kompas, Jumat 13 Oktober 2006.
- Milles, RE (1995) *Theories of Management: Implication for Organizational Behavior and Development*, Mc Graw Hill Co, USA.
- Nggermanto, A (2002) *Quantum Quotient – Kecerdasan Kuantum*, Nuansa, Bandung.
- Rumiati "Mengenal SQ sebagai salah satu dari Ragam Kecerdasan [on-line] didapatkan: <http://rumiati.wordpress.com/2007/09/11/mengenal-sq-sebagai-salah-satu-dari-ragam-kecerdasan/>
- Silalahi, Oberlin "Empat Kecerdasan Seorang Pemimpin" Suara Merdeka 9 Juli 2005.
- Sujak, A. (1990) *Kepemimpinan Manajer*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Tekkeveettil.C.P "IQ and EQ give way to spiritual intelligence, the ultimate intelligence that can add value and meaning to your life. [on-line] didapatkan: <http://lifepositive.com/mind/evolution/iq-genius/intelligence.asp>.
- Zohar, D dan Marshall I (2001) *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, alih bahasa Rahmani A, Mizan, Bandung.